

KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT TRITUNGGAL TUKA

**Ida Ketut Kusumawijaya
STIE Triatma Mulya Badung**

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership on the performance of the employees of Credit Cooperative Trinity Tuka; The influence of job satisfaction on the performance of Credit Unions Cooperative Trinity Tuka; The influence of leadership and job satisfaction on the performance of Trunk Tuka Credit employees. The variables in this research are: independent variable (X) that is leadership (X1) and job satisfaction (X2), and dependent variable (Y) is employee performance. By using quantitative data and qualitative data, sourced from the primary data and secondary data with data retrieval techniques are: questionnaires and documentation. The sample in this research is employees of Credit Cooperative Tritunggal Tuka consisting of 63 people with data analysis technique that is: Data Quality Test, Test Validity of Research Instrument, Reliability Test of Research Instrument and Multiple Linear Regression Analysis for Hypothesis Testing. The results of the analysis show that: Leadership has a positive and significant influence on employee performance on Credit Cooperative Trinity Tuka. This shows the better the leadership, the employee performance will also increase; Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance on Credit Cooperative Trinity Tuka. This shows that if job satisfaction increases, employee performance will also increase; Leadership and job satisfaction have a positive and significant influence simultaneously on the performance of employees in Credit Cooperative Trinity Tuka. This shows that if leadership and job satisfaction increase together, then employee performance will also increase.

Keywords: leadership, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia (SDM), merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, baik itu perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil. Suatu perusahaan dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah organisasi baik organisasi besar maupun kecil

diatur oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuan secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi menjadi lebih baik dengan meningkatkan kualitas kerja

karyawan. Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan suatu organisasi. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut berjalan dengan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian maksimal bagi organisasi tersebut.

Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan yang ada dalam suatu organisasi berjalan dengan baik, jika karyawannya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal semacam ini akhirnya berdampak pada kepuasan kerja yang menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, memang kepuasan tidak tampak atau nyata tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan karyawan menunjukkan perilaku dan sikap terhadap pimpinannya. Seseorang yang merasa puas akan melakukan hal-hal yang positif dan membantu pimpinannya dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya jika bawahan tidak merasa puas maka ia akan melakukan hal-hal yang negatif dan tidak dapat membantu pimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Koperasi Kredit Tritunggal Tuka merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam. Dalam aktivitasnya, karyawan pada koperasi dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada anggota sebagai kinerja mereka. Pimpinan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka harus dapat membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja melayani anggotanya. Kepemimpinan yang diterapkan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka adalah

kepemimpinan demokratis, dimana karyawan dilibatkan dalam penentuan kebijakan pada organisasi. Pimpinan senantiasa memperhatikan keluhan maupun saran dari karyawan demi peningkatan kinerja koperasi khususnya dalam memberikan pelayanan pada anggotanya. Sikap dari pimpinan tersebut tentunya membuat karyawan merasa ikut memiliki koperasi dan senantiasa berusaha meningkatkan kinerjanya.

Selain sikap pimpinan koperasi, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan berdampak pada kinerjanya. Selama ini, secara umum dapat dikatakan bahwa karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka sudah merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan pelayanan yang mereka berikan terhadap anggota. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang mengeluh tentang kebijakan organisasi tentang kesejahteraan karyawan yang sering mengalami perubahan seiring dengan terjadinya perubahan pada kepengurusan koperasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini akan diuji pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan
Kredit Tritunggal Tuka?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Gorda (2004:151) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah suatu sifat atau karakter, atau cara seseorang didalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, berkomitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Griffin (2004) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan”. Sadili (2005:287) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan dalam meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mampu dan mau bekerjasama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu”.

Timpe (2002) menyatakan ciri-ciri potensi kepemimpinan yang tinggi adalah sebagai berikut: Dihormati oleh teman sejawat, gagasannya dicari orang; Seorang yang berani ambil resiko, mandiri.; Giat penuh semangat dan tekun.; Tahu apa yang terjadi, menyadari nuansa, lingkungan dan orang lain.; Mempengaruhi dan mendominasi memiliki kekuasaan.; Percaya diri.; Bertanggung jawab.; Mempunyai banyak gagasan dan pandangan ke dalam.; Tegak; Diplomatis dalam hubungannya dengan teman sejawat dan kelompok.; Sangat tersusun dan terorganisir.; Bersikap luwes. Heidjrahman dan Husnan (2002 : 224) menyatakan bahwa tanggung

jawab pimpinan adalah sebagai berikut: Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan sebagainya).; Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.; Mengkomunikasikan para karyawan tentang apa yang diperlukan mereka.; Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.; Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengandung partisipasi apabila memungkinkan.; Menghilangkan hambatan, untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.; Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.; Menunjukkan perhatian kepada karyawan. Terry (dikutip oleh Ukas, 2009: 290-291) membagi dalam 6 (enam) tipe kepemimpinan sebagai berikut: Tipe pribadi; Tipe non pribadi; Tipe otoriter; Tipe demokratis; Tipe Paternalitis; Tipe indigenous. Menurut Yulk (dikutip oleh Nitisemito, 2004:58), indikator kepemimpinan meliputi: 1. Merencanakan; 2. Mengorganisir; 3. Memantau; 4. Mendelegasikan; 5. Membimbing; 6. Mengelola konflik, dan 7. Membangun jaringan kerja.

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”, (Robbins, 2003). “Istilah kepuasan kerja (*job statisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya

menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut”, (Robbins, 2003: 312). Keith Davis (dikutip oleh Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”, (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja). Sedangkan Wexley dan Yukl (dikutip oleh Mangkunegara, 2005) mendefinisikan kepuasan kerja “*Is the way an employe feels about his or her job*” (adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005), bahwa “Kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya”.

Menurut Handoko (2001), “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah

terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang kinerjanya tinggi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:225) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan); *Discrepancies* (perbedaan); *Value attainment* (pencapaian nilai); *Equity* (keadilan); *Dispositional/genetic component* (komponen genetik). Menurut Darsono dan Siswandoko (2011), indikator-indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut: Kerja yang secara mental menantang (*mentally challenging work*).; Imbalan yang memadai (*equitable rewards*).; Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working conditions*).; Rekan kerja yang menyenangkan (*supportive colleagues*).

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Menurut Mangkunegara (2001: 67), “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Brahmasari dan Siregar (2008:240) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi”.

Whitmore (2002: 104) menyebutkan bahwa: “Kinerja

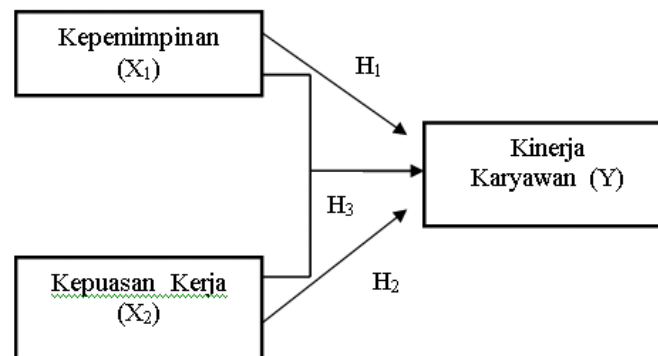
memiliki asal kata kerja artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari ketrampilan". Smith (dikutip oleh Sedarmayanti, 2001: 46) menyatakan bahwa: "*Performance is output drive from processes, human or other wise*, yang artinya kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Berdasarkan pernyataan di atas dapat ditegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasinya.

Pengukuran dan penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi atau lembaga didalam menilai kinerja karyawannya. Untuk melihat seberapa jauh kinerja yang

dilakukan seseorang, maka perlu adanya suatu pengukuran. Pengukuran merupakan kegiatan awal dari suatu proses penilaian. Rusli (2004) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai "Pemberian angka (*numeric*) pada suatu obyek atau kejadian menurut aturan tertentu yang menyebabkan angka mempunyai arti kuantitatif". Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2004) yaitu: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Pengetahuan tentang pekerjaan, 4. Kesetiaan, 5. Kemampuan bekerjasama, 6. Kemampuan adaptasi, 7. Inisiatif, 8. Kemandirian, 9. Kreativitas

2.4 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berikut ini disajikan kerangka konseptual pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:



GAMBAR KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis dan kajian empiris, maka dapat dipaparkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka.

2. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka.

3. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka.

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Variabel bebas (X) adalah kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), dan Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Kuantitatif dan Data Kualitatif. Sedangkan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara sebagai berikut: Kuesioner dan Dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel kecuali pimpinan koperasi, yaitu berjumlah 63 orang.

3.2. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data. Uji kualitas data diperoleh melalui uji reliabilitas dan uji validitas dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.0 for windows.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji dan menunjukkan bagaimana sifat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiono (2003). Dalam uji regresi linear berganda harus dipenuhi uji asumsi klasik yaitu: a).Uji Normalitas Data. b).Uji Multikolinearitas. c). Uji Heteroskedastisitas.
3. Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Kualitas Data

Berikut adalah rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas yang merupakan hasil perhitungan dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisisioner yang diperoleh dengan bantuan SPSS 17.0 for Windows.

TABEL 4.5 REKAPITULASI UJI VALIDITAS dan RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,779	X1.1	0,455	Valid
		X1.2	0,686	Valid
		X1.3	0,557	Valid
		X1.4	0,318	Valid
		X1.5	0,439	Valid
		X1.6	0,482	Valid
		X1.7	0,625	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	0,800	X2.1	0,516	Valid
		X2.2	0,486	Valid
		X2.3	0,647	Valid
		X2.4	0,582	Valid
		X2.5	0,305	Valid
		X2.6	0,446	Valid
		X2.7	0,489	Valid

		X2.8	0,673	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	Y1	0,461	Valid
		Y2	0,456	Valid
		Y3	0,692	Valid
		Y4	0,546	Valid
		Y5	0,375	Valid
		Y6	0,359	Valid
		Y7	0,514	Valid
		Y8	0,614	Valid
		Y9	0.336	Valid

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan pada tabel diatas diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variabel pada tabel diatas

diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji normalitas dengan menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan hasil sebagai berikut:

TABEL HASIL UJI NORMALITAS DATA
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpina n	Kepuasan_Ke rja	Kinerja_Kary awan
N		63	63	63
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	29.81	34.51	40.10
	Std. Deviation	1.891	1.655	2.183
	Most Extreme Differences	Absolute	.127	.141
Positive		.079	.097	.105
Negative		-.127	-.141	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011	1.117	.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.258	.165	.495

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dipergunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar

variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

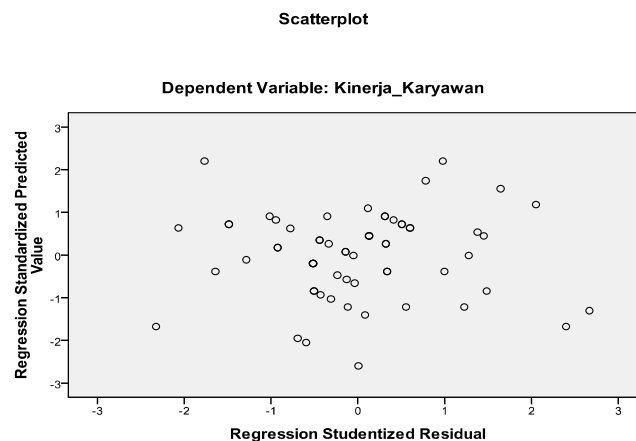
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.228	4.179			
	Kepemimpinan	.294	.123	.255	.695	1.438
	Kepuasan_Kerja	.727	.141	.551	.695	1.438

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu motivasi dan komunikasi adalah sebesar 1.438 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi sampai Y sesungguhnya yang telah distandardize).

GAMBAR SCATTERPLOT SRESID DAN ZPRE



Dari gambar diatas terlihat bahwa pola grafik plot antar nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID tersebar dalam batasan nilai-nilai Y prediksi dan Y sesungguhnya, dan tidak ada data yang berada diluar batasan tersebut. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis, maka alat analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan paket program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.0 Windows. Hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL HASIL ANALISIS STATISTIK

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R (Parsial)	R (Berganda)	b	t _{Hitung}	Sig. t
Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan (X1)	0,295	0,724	0,294	2,388	0,020
	Kepuasan Kerja (X2)	0,554		0,727	5,160	0,000
<p>R² = 0,524 Konstanta = 6,228 Persamaan Regresi : Y = 6,228 +0,294 X₁+ 0,727 X₂ T_{tabel} (0,05 ; 60) = 1.671 F_{Hitung} = 33,027 Sig. F = 0,000 F_{tabel} (0,05 ; 2 ; 60) = 3,150</p>						

Informasi yang diperoleh dari tabel diatas adalah terdapat hubungan parsial yang lemah antara kepemimpinan (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,295 jika kepuasan kerja (X₂) dikendalikan (konstan). Selain itu pada koefisien korelasi parsial antara kepuasan kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,727 menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat jika kepemimpinan (X₁) dikendalikan (konstan).

Informasi selanjutnya yang diperoleh dari tabel diatas adalah terdapat hubungan yang cukup kuat secara simultan (bersama-sama) antara kepemimpinan (X₁), dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,724. Ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka akan lebih besar peningkatannya jika pihak manajemen memberikan perhatian terhadap kepemimpinan dan kepuasan kerja secara serempak dibandingkan jika pihak manajemen hanya memberikan perhatian terhadap kepemimpinan dan kepuasan kerja secara terpisah (satu per satu).

4.4 Pembahasan

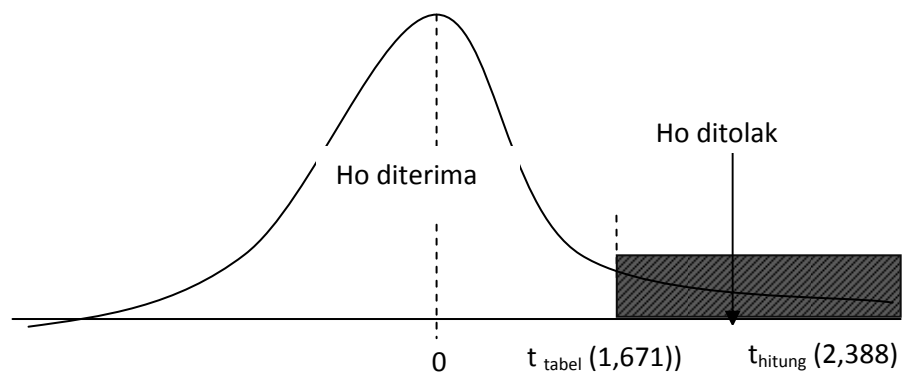
4.4.1 Pengaruh Parsial Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,294 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap kepemimpinan (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $b_1X_1 : t_{hitung} = 2,388 > t_{tabel} (0,05 : 60) = 1,671$ dan Sig. t = 0,020 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa

sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial

H_0 ditolak dan menerima H_a , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

GAMBAR KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH KEPEMIMPINAN (X_1) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)



Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka dapat diterima dan dibuktikan. Ini menunjukkan semakin baik motivasi pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

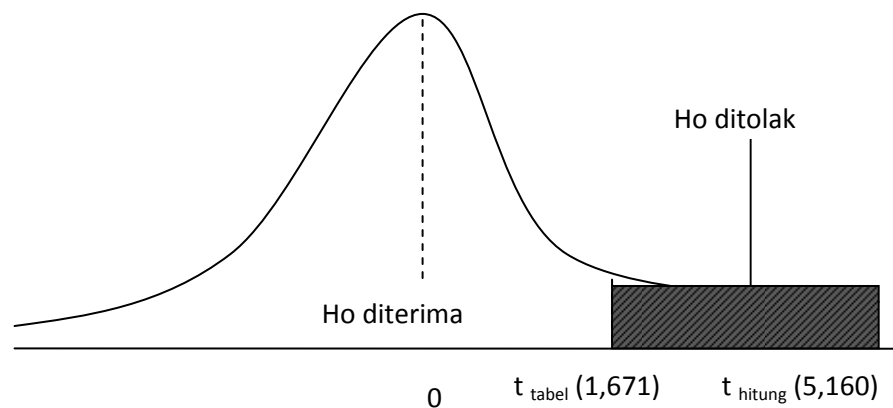
4.4.2 Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,727 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap

kepuasan kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis kedua dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara

parsial antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $b_2X_2 : t_{hitung} = 5,160 > t_{tabel} (0,05 : 60) = 1,671$ dan $Sig. t = 0,000 (p < 0,05)$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

GAMBAR KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH KEPUASAN KERJA (X_2) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)



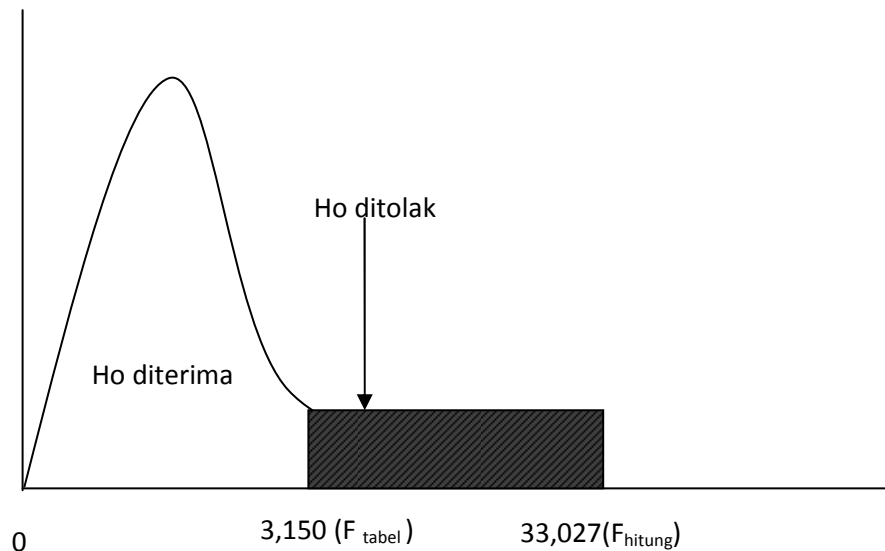
Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka dapat diterima dan dibuktikan.

4.4.3 Pengaruh Simultan Kepemimpinan (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka.

Pada analisis secara simultan, dapat dibuktikan melalui koefisien regresi kepemimpinan (b_1) sebesar

0,294 dan kepuasan kerja (b_2) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Hal ini dipertegas dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F (ANOVA) diperoleh $F_{hitung} = 33,027 > F_{tabel} = 3,150$ dengan $Sig. F = 0,000 (p < 0,05)$, sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**GAMBAR KURVA DISTRIBUSI F UJI HIPOTESIS PENGARUH
SIMULTAN KEPEMIMPINAN (X_1) DAN KEPUASAN KERJA (X_2)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)**



Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diputuskan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka dapat diterima dan dibuktikan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Ini menunjukkan jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Ini menunjukkan jika kepemimpinan dan kepuasan kerja meningkat secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak manajemen Koperasi Kredit Tritunggal Tuka untuk dapat menerapkannya sebagai implikasi kebijakan khususnya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kepemimpinan merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga pihak manajemen Koperasi Kredit Tritunggal Tuka perlu

memikirkan model kepemimpinan yang dapat membuat karyawan mau membantu pimpinan dan organisasinya dalam mencapai tujuan.

2. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pihak manajemen Koperasi Kredit Tritunggal Tuka dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Dwi Waluyo dan Kusni Ingsih. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) Pelabuhan Indonesia III Tanjungmas Di Semarang*. Skripsi.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rhineka Cipta: Jakarta
- Brahmasari dan Siregar. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 Nomor 1; halaman 238-250.
- Charisma Dewi, Kadek Novi; Bagia, I Wayan; Susila, Gede Putu Agus Jana. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 2.
- Darsono, P dan Tjatjuk. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting. 2011.
- Frana Agus Sugianto. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)*. Skripsi.
- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit STIE Satya Dharma, Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, BKFE, Yogyakarta.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, P. A.A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nitisemito, Alex. S. 2004, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithza. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dari teori ke praktik. Jakarta, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, alih Bahasa Handayana Pujaatmika Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Whitmore, John. 2002. *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja* : Terjemahan Y.D. Helly Purnomo. Gramedia, Jakarta